

Codice Etico

e di comportamento



PARMACOTTO
PARMACOTTO Quality Fresh PARMACOTTO LLC *Group*

Sommario

LA MISSION DI PARMACOTTO GROUP	5
1. CHE COS'È IL CODICE ETICO	6
2. INTRODUZIONE	7
3. DESTINATARI	8
4. AMBITO DI APPLICAZIONE	10
5. PRINCIPI E CRITERI DI CONDOTTA GENERALI	11
6. TUTELA DELL'AMBIENTE	13
7. CULTURA DELLA SICUREZZA E TUTELA DELLA SALUTE	15
8. "RISORSE UMANE" - DIVERSITÀ E INCLUSIONE (D&I)	16
8.1 Selezione del personale e costituzione del rapporto di lavoro.	16
8.2 Politiche di gestione delle risorse umane.	17
8.3 Centralità della persona	18
9. NORME E STANDARD DI COMPORTAMENTO	19
9.1 Tutela della Privacy	19
9.2 Conflitto di interesse	20
9.3 Criteri di condotta nei rapporti con i terzi	22
9.3.1 Rapporti con i collaboratori e i consulenti	22
9.3.2 Rapporti con i clienti	23
9.3.3 Rapporti con i fornitori.	24
9.3.4 Rapporti con la Pubblica Amministrazione e gli Organi di Vigilanza	26
9.3.5 Rapporti con i media.	28
9.4 Doni e regalie	29
9.5 Utilizzo dei beni aziendali	31
9.6 Comportamenti nei luoghi di lavoro ed all'esterno	31
9.6.1 Accesso ai locali.	32
10. ATTUAZIONE E CONTROLLO DEL CODICE ETICO	34
10.1 Modalità di diffusione e comunicazione	34
10.2 Modalità di controllo.	35
11. SANZIONI	37
12. DISPOSIZIONI FINALI	38



La Mission

di Parmacotto Group

“GRAZIE AL NOSTRO IMPEGNO QUOTIDIANO, CREIAMO VALORE E BENESSERE PER LA NOSTRA COMUNITÀ E I NOSTRI CLIENTI. NEL NOSTRO NOME CI SONO LA NOSTRA STORIA E L’ORGOGGIO DI ESSERE GLI AMBASCIATORI DELLA CULTURA ALIMENTARE ITALIANA NEL MONDO.”

“THANKS TO OUR DAILY COMMITMENT, WE CREATE VALUE AND WELL-BEING FOR OUR COMMUNITY AND OUR CUSTOMERS. OUR NAME EMBODIES OUR HISTORY AND THE PRIDE OF BEING AMBASSADORS OF ITALIAN FOOD CULTURE IN THE WORLD.”

1.

CHE COS'E' IL CODICE ETICO

L'«Etica» rappresenta l'insieme di norme di condotta adottate da singoli individui o da gruppi di persone. Questo termine, utilizzato in molteplici contesti, implica una riflessione sulle regole e i principi da seguire nella vita quotidiana. Nonostante il richiamo astratto a principi e valori, l'etica ha una forte applicazione pratica: si concretizza nelle norme di comportamento quotidiano della comunità.

Questo Codice Etico è il risultato di un percorso di partecipazione e coinvolgimento nel tempo delle persone che ogni giorno hanno scelto, con orgoglio e dedizione, di lavorare per obiettivi e valori nel Gruppo Parmacotto.

Le persone sono il grande patrimonio della Società: ne costituiscono la forza, l'efficacia, l'intelligenza e una garanzia per l'avvenire. Noi del Gruppo Parmacotto crediamo che ogni persona contribuisca attivamente al successo e alla crescita dell'Azienda.

Il nostro comportamento e il nostro impegno sono tesi all'eccellenza, danno l'esempio e assumono assoluto rilievo per orientarci e lavorare seguendo i principi, i valori e le responsabilità che ognuno di noi ha il dovere di rispettare e divulgare prima di tutto verso il consumatore, il cliente, il fornitore e, quindi, con tutte le persone con cui operiamo e tra di noi.

Abbiamo deciso di lavorare con trasparenza; solo così potremo evitare, o ridurre al minimo, comportamenti non adeguati o lesivi verso sé stessi, verso i colleghi, verso l'Azienda, o che possano essere percepiti negativamente rendendoci così più attenti alle conseguenze delle nostre azioni: questo è lo "stile Parmacotto".

Con l'obiettivo che il Codice Etico possa diventare un faro per tutti i soggetti che vivono l'Azienda e ci aiuti a comprendere non solo cosa è giusto fare ma il perché sia necessario farlo.



2.

INTRODUZIONE

Il presente Codice Etico costituisce parte integrante del Modello di organizzazione, gestione e controllo di cui all'art.6 del D. Lgs. 231/2001 e, di conseguenza, è completato da un Regolamento di disciplina ispirato ai principi contenuti nelle leggi e nella normativa secondaria, in particolare contratti collettivi.

Nel Codice Etico sono contenute le norme comportamentali cui devono ispirarsi sia i dipendenti del Gruppo Parmacotto, sia coloro che in qualche modo vengono in contatto con la Società, quali consulenti o liberi professionisti, al fine di evitare la commissione di fattispecie di reato cui conseguirebbe la responsabilità della Società.

Cogliendo l'occasione della revisione ed approvazione del Codice Etico, si è reputato opportuno, nella visione prospettica di giungere alla formulazione di un vero e proprio Codice Etico aziendale, di andare oltre l'ambito di operatività del D. Lgs. 231/2001, predisponendo un elenco di doveri del personale che, pur nella loro semplicità, comunque costituiscono una specificazione dei principi contenuti nel contratto collettivo nazionale per i dipendenti del settore di riferimento.

3.

DESTINATARI

Il presente Codice deve essere osservato da tutti gli esponenti aziendali, senza eccezioni, e da chiunque svolga attività di qualsiasi natura per conto del Gruppo Parmacotto, inclusi consulenti e collaboratori temporanei.

Il rispetto del Codice Etico è richiesto anche:

- agli amministratori ed ai sindaci che, in caso di inosservanza, ne rispondono ai sensi degli artt. 2392 e 2407 c.c.;
- a tutti i terzi che intrattengono rapporti contrattuali a pena della risoluzione del contratto stesso.

I responsabili di ciascuna Area/Funzione devono vigilare sull'osservanza del Codice Etico, devono dare indicazioni ai dipendenti che richiedono chiarimenti in caso di dubbi e, nell'ipotesi di accertata violazione, devono riferire ai diretti superiori.



I preposti predispongono, i controlli necessari a garantire l'osservanza del Codice e, qualora vengano a conoscenza di violazioni alle regole stabilite dal presente Codice, ne riferiscono al Responsabile di funzione che tempestivamente informa il Responsabile HR ed almeno un Consigliere Delegato al fine di adottare opportune iniziative; nel caso di violazioni comportanti sanzioni gravi ne deve essere informato anche l'Organismo di Vigilanza.

Tutti i Destinatari si impegnano a perseguire gli obiettivi del presente Codice con lealtà, serietà, onestà, competenza e trasparenza, nell'assoluto rispetto delle leggi e delle normative vigenti.

Parmacotto si impegna a diffondere il Codice Etico presso tutti i Destinatari, affinché gli stessi possano, nello svolgimento delle relative attività professionali e lavorative, uniformare ad esso i propri comportamenti. La responsabilità della diffusione del Codice Etico, nonché di ogni attività finalizzata ad incentivare e promuovere la sua osservanza, è rimessa agli amministratori e ai dirigenti che operano nella Società.

Oltre al CODICE ETICO, il gruppo condivide il documento dove si definisce il proprio stato di intenti, nei confronti di fattori e requisiti che riguardano Qualità, Sicurezza sul Lavoro e Sostenibilità: la POLITICA DELLA QUALITÀ, SICUREZZA e SOSTENIBILITÀ'

4.

AMBITO DI APPLICAZIONE

Il Codice Etico ha valenza contrattuale e, pertanto, l'osservanza delle norme in esso contenute è da ritenersi parte essenziale delle obbligazioni contrattuali dei lavoratori del gruppo Parmacotto, così come disposto dall'art 2104 c.c.

Tutte le Società del gruppo Parmacotto, infatti, condividono i principi espressi nel presente Codice Etico e, pertanto, gli stessi si applicano a tutti i dipendenti delle Società che compongono il gruppo ed a tutti i loro interlocutori.

La violazione delle norme del Codice potrebbe costituire inadempimento alle obbligazioni primarie del rapporto di lavoro o illecito disciplinare, con ogni conseguenza di legge, anche in ordine alla conservazione del rapporto di lavoro e potrà comportare il risarcimento dei danni derivanti dalla violazione. Copia del presente Codice è consegnata a tutto il personale, in modo che sia data prova di conoscenza preventiva dello stesso.

Inoltre, il Codice è disponibile in formato elettronico su cartelle condivise e sul sito Internet della società.

L'Azienda si impegna a richiamare l'osservanza delle disposizioni del presente Codice in tutti i rapporti economici da essa instaurati e a dare al medesimo la maggiore diffusione possibile. A tal fine, il Codice è messo a disposizione di qualsiasi interlocutore delle aziende del Gruppo.

È fatta salva la facoltà, in capo alle singole Società, di richiedere il risarcimento di tutti i danni cagionati alle medesime in conseguenza di violazioni del presente Codice da parte di interlocutori esterni.

L'applicazione del sistema sanzionatorio è indipendente dall'esito del procedimento penale eventualmente avviato dall'autorità giudiziaria nel caso in cui il comportamento da censurare integri fattispecie di reato.

5.

PRINCIPI E CRITERI DI CONDOTTA GENERALI

Il Gruppo Parmacotto nello svolgimento della propria attività si ispira ai principi etici di seguito enunciati, dei quali richiede l'osservanza da parte dei soggetti coinvolti in detta attività.

> Legalità

Tutti i destinatari del presente documento sono tenuti al rispetto della normativa vigente, del Codice Etico e delle norme interne aziendali; in nessun caso il perseguimento dell'interesse della Società può giustificare un operato non conforme alle stesse.

> Lealtà

Tutte le attività, interne ed esterne, devono essere improntate alla massima lealtà ed integrità, operando con senso di responsabilità, in buona fede, stabilendo rapporti professionali e commerciali corretti, nonché tenendo alla valorizzazione e salvaguardia del patrimonio aziendale.

> Trasparenza

Tutte le azioni e le relazioni con gli stakeholders devono essere effettuate garantendo correttezza, completezza, accuratezza, uniformità e tempestività dell'informazione, secondo le prescrizioni normative applicabili e la best practice del mercato, nei limiti della tutela del know-how e dei beni aziendali.

> Imparzialità

La Società, nelle relazioni sia interne che esterne, evita qualsiasi forma di discriminazione basata su età, sesso, orientamento sessuale, stato di salute, razza, nazionalità, opinioni politiche e sindacali e credenze religiose.

› **Diligenza e professionalità**

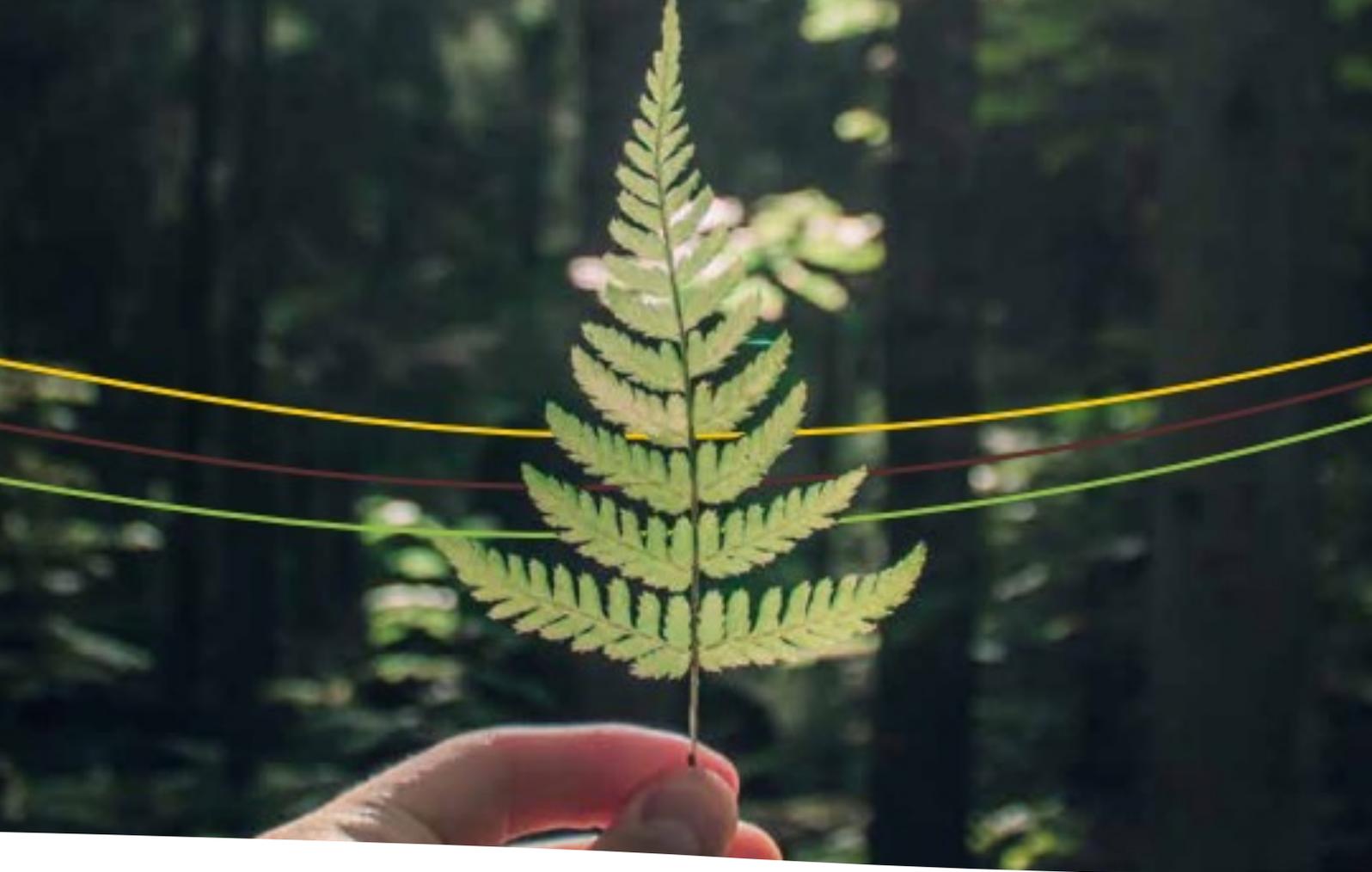
Gli amministratori, i dipendenti ed i collaboratori svolgono diligentemente le proprie prestazioni professionali, operando nell'interesse della società e perseguendo obiettivi di efficacia ed efficienza. L'attività del singolo deve essere svolta sapendo consapevolmente di essere un anello della intera catena del valore del gruppo e dev'essere sempre improntata ad una piena collaborazione con i colleghi e/o componenti degli anelli della catena; il comportamento dei responsabili deve essere sempre improntato allo sviluppo della professionalità delle persone che riferiscono a lui.

› **Riservatezza delle informazioni**

Nell'ambito dello svolgimento della propria attività, ogni Società del Gruppo assicura la riservatezza dei dati personali e delle informazioni riservate di cui viene in possesso.

Le informazioni acquisite dagli amministratori, dipendenti e collaboratori appartengono alla società medesima e non possono essere utilizzate, comunicate o divulgate senza autorizzazione. È obbligo di ogni destinatario assicurare la riservatezza richiesta dalle circostanze per ciascuna notizia appresa in ragione della propria funzione lavorativa.

La Società si impegna a proteggere le informazioni relative ai propri dipendenti e ai terzi, generate o acquisite all'interno e nelle relazioni d'affari e ad evitare ogni uso improprio di queste informazioni. Le informazioni, conoscenze e dati acquisiti o elaborati dai dipendenti durante il loro lavoro appartengono alla Società e non possono essere utilizzate, comunicate o divulgate senza specifica autorizzazione del superiore. Il trattamento dei dati acquisiti deve avvenire nel rispetto della normativa vigente.



6.

TUTELA DELL'AMBIENTE

Nella realizzazione della missione aziendale i comportamenti di tutti i destinatari del presente Codice devono essere ispirati dall'etica della responsabilità e tale considerazione porta inevitabilmente a rivolgere uno sguardo nei confronti sia della società che dell'ambiente.

Il Gruppo Parmacotto pone grande attenzione alle questioni ambientali e, ogni qualvolta sia possibile, opta per l'adozione di strategie e tecniche che riducano l'impatto ambientale generato dalle attività aziendali. La società si impegna a rimanere costantemente aggiornata sulle innovazioni derivate dallo sviluppo della ricerca scientifica e dalla disponibilità di migliori tecniche e tecnologie che possano essere applicate alla realtà del gruppo.

Al fine di ridurre i rischi ambientali, la società si impegna ad operare in linea con i seguenti principi:

- a. progressiva integrazione della cura degli aspetti ambientali delle attività svolte con le strategie aziendali;
- b. gestione sostenibile della risorsa ambiente anche attraverso politiche di valorizzazione dell'impiego delle risorse naturali;
- c. attuazione di tutte le azioni necessarie ad assicurare il rispetto e l'adeguamento alle previsioni normative vigenti;
- d. costante aggiornamento del personale addetto sull'evoluzione legislativa e normativa in materia ambientale;
- e. sensibilizzazione e coinvolgimento del personale sulle problematiche ambientali, al fine di pervenire ad elevati standard di professionalità;
- f. Quando promuove, progetta, modifica prodotti si impegna a migliorare gli standard ambientali collegati agli stessi;
- g. Quando promuove, progetta od affida la progettazione di interventi edilizi o infrastrutturali cura che siano svolte tutte le indagini occorrenti per verificare i possibili rischi ambientali derivanti dall'intervento e per prevenirne i danni.
- h. Nella realizzazione di nuove strutture edili, si affida a imprese che sposano e promuovono il concetto di sostenibilità e rispetto per l'ambiente, in linea con i tempi e gli standard richiesti nel campo della qualità dei prodotti, con particolare attenzione al risparmio energetico

7.

CULTURA DELLA SICUREZZA E TUTELA DELLA SALUTE

Il Gruppo Parmacotto ritiene che gli investimenti in materia di salute e sicurezza sul lavoro siano da indirizzare sia verso la corretta formazione del personale - in conformità ai requisiti della normativa - sia verso strumenti organizzativi a carattere tecnologico o di natura tecnica/ strumentale.

La società ritiene infatti di primaria importanza la salvaguardia della sicurezza e della salute dei lavoratori, ponendosi come obiettivo non solo il rispetto di quanto richiesto dalle specifiche norme in materia, ma impegnandosi in un'azione volta al miglioramento continuo delle condizioni di lavoro.

In tale ottica, la società ritiene che la conoscenza dei rischi presenti sul luogo di lavoro costituisca la migliore forma di prevenzione. Per questo il Gruppo Parmacotto si impegna a fornire a tutti i collaboratori, una informazione - formazione puntuale che tenga conto dei possibili rischi verificabili.

L'esperienza del personale che ha accumulato maggiore anzianità all'interno dell'azienda da una parte può ampiamente contribuire ad una realistica valutazione dei rischi presenti permettendo, inoltre, l'accrescimento del livello di consapevolezza rispetto alle tematiche di salute e sicurezza sul lavoro e dall'altra al miglioramento dei manuali di qualità che tutti devono applicare. Il Gruppo Parmacotto auspica che, ad ogni livello gerarchico, durante lo svolgimento del proprio ruolo ed in coerenza con la formazione ricevuta, ciascuno si adoperi per l'identificazione delle possibili fonti di pericolo, per intraprendere ed attuare le misure volte alla rimozione dei rischi o, se ciò non è possibile, alla loro massima minimizzazione.

Inoltre, in ottica di condivisione comune e nel comune interesse per un ambiente di lavoro sicuro, l'azienda ha intrapreso un percorso di stretta collaborazione con gli RLS presenti nei siti, con continui confronti operativi che portano alla risoluzione di possibili condizioni di pericolo in ambito SSL.

8.

“RISORSE UMANE” - DIVERSITÀ E INCLUSIONE (D&I)

Il Gruppo Parmacotto riconosce il valore delle risorse umane attraverso la tutela della loro integrità fisica e morale, favorendo un continuo accrescimento delle competenze tecniche e professionali. I dipendenti interagiscono fra loro evitando ogni discriminazione che sia basata sull'età, sullo stato di salute, sul sesso, sulla religione, sulla provenienza geografica, sulle opinioni politiche e culturali e tenendo una condotta improntata al rispetto della buona educazione.

Le relazioni tra i dipendenti sono improntate al rispetto della persona in quanto tale e dell'attività da essa svolta all'interno dell'organizzazione.

Le Società del Gruppo non tollerano richieste o minacce volte a indurre le persone ad agire contro la legge o contro il Codice Etico o ad adottare comportamenti lesivi delle convinzioni e preferenze morali o personali di ciascuno.

8.1 SELEZIONE DEL PERSONALE E COSTITUZIONE DEL RAPPORTO DI LAVORO.

La valutazione del personale da assumere è effettuata in base alla corrispondenza dei profili dei candidati rispetto a quelli attesi e dalle esigenze specifiche della Società, nel rispetto dei principi dell'imparzialità e delle pari opportunità per tutti i soggetti interessati. Nel momento in cui inizia la collaborazione, il dipendente/collaboratore deve ricevere esaurienti informazioni riguardo alle caratteristiche delle mansioni e della funzione, agli elementi normativi e retributivi ed alle normative e comportamenti per la gestione dei rischi connessi alla salute personale.

Tutto il personale ha il dovere di conoscere la normativa che disciplina la propria attività e di implementarla in modo responsabile; in sede di prima assunzione il candidato deve dimostrare di possedere i requisiti che la società chiede per la posizione fornendo i documenti originali necessari e dando dimostrazione anche pratica delle capacità effettive richieste.



Tutti i candidati ad una posizione e tutti i dipendenti in forza devono indicare i vincoli di parentela esistenti o sopravvenuti con dipendenti, amministratori, collaboratori della società e soggetti politicamente esposti precisando anche eventuali fonti di conflitto di interesse.

Tutto il personale deve essere assunto con regolare contratto di lavoro secondo quanto previsto dagli obblighi di legge.

8.2 **POLITICHE DI GESTIONE DELLE RISORSE UMANE.**

È proibita qualsiasi forma di discriminazione. Tutte le decisioni prese nell'ambito della gestione e dello sviluppo delle risorse umane, anche per l'accesso a ruoli o incarichi diversi, sono basate su considerazioni di profili di merito e/o corrispondenza tra profili attesi e profili posseduti dalle risorse. Nella gestione dei rapporti gerarchici l'autorità è esercitata con equità e correttezza, evitando ogni abuso.

Costituisce abuso della posizione di autorità richiedere, come atto dovuto al superiore gerarchico, prestazioni, favori personali e qualunque comportamento che configuri una violazione del presente Codice Etico.

8.3 CENTRALITÀ DELLA PERSONA

Le risorse umane sono valorizzate pienamente mediante l'attivazione delle leve disponibili per favorire il loro sviluppo e la loro crescita. Le funzioni competenti, e tutti i responsabili rispetto ai propri collaboratori, devono pertanto:

- a. selezionare, assumere, formare, retribuire e gestire i dipendenti o collaboratori senza discriminazione alcuna;
- b. creare un ambiente di lavoro nel quale le caratteristiche personali non possano dare luogo a discriminazioni;
- c. adottare criteri di merito, di competenza e comunque strettamente professionali per qualunque decisione relativa a un dipendente o collaboratore;
- d. improntare l'azione quotidiana alla massima collaborazione favorendo il lavoro in team e lo sviluppo delle professionalità dei propri colleghi.



9.

NORME E STANDARD DI COMPORTAMENTO

Affinché i principi espressi dal presente Codice Etico possano efficacemente trovare applicazione devono essere delineate norme e standard di comportamento che tutti i destinatari del Codice devono seguire.

Queste linee guida sono fondamentali per garantire un ambiente di lavoro etico, rispettoso e professionale, in cui ogni individuo è responsabile delle proprie azioni. L'obiettivo è promuovere una cultura aziendale basata sull'integrità, la trasparenza, la collaborazione e il rispetto reciproco, assicurando che le attività dell'organizzazione siano condotte in conformità con i valori e i principi fondamentali dell'azienda.

9.1 TUTELA DELLA PRIVACY

Il diritto alla privacy e alla tutela dei dati e delle informazioni personali di tutti i soggetti coinvolti nelle attività del Gruppo Parmacotto sono rispettati, con attenzione particolare ai clienti e nel rispetto assoluto delle normative in vigore.

Tutto il personale, nell'ambito dei propri compiti, acquisisce e tratta solo i dati necessari e opportuni allo svolgimento delle proprie attività e comunque in linea con gli standard e le regole di sicurezza definite. Si pone la massima attenzione per assicurare il corretto funzionamento dei sistemi di sicurezza informatica, vietandone l'accesso a soggetti non autorizzati. È vietata l'acquisizione di dati aziendali su supporti informatici personali.

È esclusa ogni indagine sulle idee, le preferenze, i gusti personali e la vita privata delle persone.

9.2 CONFLITTO DI INTERESSE

I Destinatari del Codice Etico sono tenuti a evitare tutte le situazioni e tutte le attività in cui si possa manifestare concretamente un conflitto con gli interessi della Società o che possano interferire con la propria capacità di assumere, in modo imparziale, decisioni nel migliore interesse della Società stessa e nel pieno rispetto delle norme del Codice Etico.

I Destinatari del presente Codice devono, inoltre, astenersi dal trarre vantaggio personale da atti di disposizione dei beni societari o da opportunità d'affari delle quali sono venuti a conoscenza nel corso dello svolgimento delle proprie funzioni.

Il personale con funzioni apicali, chiamato a prendere decisioni in attività quando vi sia palese conflitto fra gli interessi personali e quelli della Società deve:

- comunicare l'esistenza e le caratteristiche di tale conflitto all'Organismo di Vigilanza e al proprio superiore gerarchico;
- astenersi dall'esercitare il proprio ruolo decisionale e demandare tale ruolo ad altri preposti dall'organizzazione societaria;
- nel caso in cui la suddetta astensione/delega non sia possibile, coinvolgere comunque nel processo decisionale altri soggetti al fine di dare maggiore trasparenza al processo stesso.

Qualora, all'atto di approvazione del presente codice etico, sussistano situazioni che possono costituire conflitto di interesse, l'interessato ne deve dare pronta comunicazione all'Organismo di Vigilanza, che dovrà provvedere a verbalizzare quanto comunicato ed esprimersi sull'opportunità di mantenere o meno determinati rapporti professionali e/o commerciali.

9.3 CRITERI DI CONDOTTA NEI RAPPORTI CON I TERZI

Il Gruppo Parmacotto ritiene fondamentale creare una solida condivisione dei principi fondanti espressi all'interno del Codice Etico non solo con il personale interno, ma esercitando un ruolo influente anche nei confronti di soggetti esterni quali: fornitori, collaboratori a progetto, consulenti, partner commerciali, ecc.

Tutti coloro che operano all'esterno dell'azienda, la cui attività costituisce un contributo alla realizzazione degli obiettivi aziendali, rappresentano soggetti il cui operato deve necessariamente vincolarsi al rispetto dei principi sopra descritti.

Il gruppo Parmacotto ritiene che condividere questi principi consenta di stringere rapporti duraturi caratterizzati dalla fiducia nei confronti dei collaboratori.

9.3.1 RAPPORTI CON I COLLABORATORI E I CONSULENTI

Nell'ambito delle relazioni con i collaboratori e i consulenti, i destinatari sono tenuti a:

- valutare attentamente l'opportunità di ricorrere alle prestazioni dei collaboratori esterni e selezionare controparti di adeguata qualificazione professionale e reputazione;
- instaurare relazioni efficienti, trasparenti e collaborative, mantenendo un dialogo aperto e franco in linea con le migliori consuetudini commerciali;
- ottenere la cooperazione dei collaboratori nell'assicurare costantemente il più conveniente rapporto tra qualità della prestazione e il costo;
- specificare sempre con dettaglio le prestazioni richieste ai collaboratori mantenendo una opportuna documentazione del rapporto;
- esigere l'applicazione delle condizioni contrattuali previste;
- richiedere ai collaboratori di attenersi ai principi del presente Codice Etico e includere nei contratti apposita previsione di rispetto sia del Codice Etico che del Modello di Organizzazione ex 231/2001;

- operare nell'ambito della normativa vigente e richiederne il puntuale rispetto.

Comportamenti contrari ai principi espressi nel Codice Etico possono essere considerati dalla Società grave inadempimento ai doveri di correttezza e buona fede nell'esecuzione del contratto, motivo di lesione del rapporto fiduciario e giusta causa di risoluzione dei rapporti contrattuali.

9.3.2 **RAPPORTI CON I CLIENTI**

Il Gruppo Parmacotto instaura con i clienti un rapporto caratterizzato da elevata professionalità e improntato alla disponibilità, al rispetto, alla cortesia, alla ricerca e all'offerta della massima collaborazione. Tutti i rapporti intrapresi dalle aziende del Gruppo, sono condotti in un'ottica di massimizzazione e di qualità.

L'adozione di elevati standard di qualità, tuttavia, non costituisce il solo traguardo da raggiungere, infatti, essa si accompagna alla tutela dei clienti; occorre improntare lo stile di comportamento nell'ottica di un rapporto collaborativo e di elevata professionalità orientato alla soddisfazione del cliente.

I contratti e le comunicazioni con i clienti, costruiti nel rispetto delle procedure aziendali adottate, devono essere:

- Chiari, semplici e formulati con il linguaggio più vicino possibile a quello abitualmente adoperato dagli interlocutori;
- Conformi alle normative vigenti e alle indicazioni delle Autorità, senza ricorrere a pratiche elusive o comunque scorrette;
- Completi, grazie ad un'informativa esauriente ed accurata sui prodotti e sui servizi forniti, così da non trascurare alcun elemento rilevante ai fini della decisione del cliente;
- Adeguati a proteggere le informazioni confidenziali della clientela.



Inoltre, nei rapporti con i clienti è fatto divieto di fornire dichiarazioni o informazioni false o non veritiere che possano arrecare un danno al cliente.

9.3.3 RAPPORTI CON I FORNITORI.

Il processo di selezione del fornitore, così come l'acquisto di beni/ servizi da terzi, vengono letti in chiave di trasparenza e volti alla congruità tra quanto richiesto e quanto fornito. Si tratta di un processo regolato da specifiche procedure interne che l'azienda ha adottato per garantirne l'imparzialità e per disciplinare il periodico monitoraggio del possesso dei requisiti necessari a soddisfare le esigenze aziendali.

Il personale che viene coinvolto nella scelta di acquisto deve:

- Informare adeguatamente i soggetti terzi circa gli impegni ed obblighi imposti dal presente Codice, esigendo il rispetto dei principi etici qui enunciati, nell'ambito delle attività che tali soggetti realizzano per conto delle società del Gruppo Parmacotto;
- Mantenersi libero da obblighi personali verso i fornitori, segnalando eventuali rapporti pregressi;

- Segnalare immediatamente all'Organismo di Vigilanza qualsiasi tentativo o caso di alterazione dei normali rapporti commerciali;
- Astenersi dall'offrire beni o servizi a personale di altre società/enti per ottenere informazioni riservate o benefici diretti o indiretti rilevanti, per sé o per l'azienda. Tantomeno, deve accettare beni o servizi da soggetti esterni o interni attuando comportamenti volti a favorire tali soggetti.

Con l'obiettivo di misurare il grado di compliance alla normativa vigente, con particolare riferimento alla norma in materia di salute e sicurezza sul lavoro e di tutela ambientale, le società del Gruppo Parmacotto hanno facoltà di effettuare presso i propri fornitori, secondo le modalità concordate, degli audit.

Tutti i contratti stipulati con i soggetti terzi sono definiti nel rispetto della normativa vigente e riportano l'indicazione delle clausole risolutive, al fine di consentire alle società del Gruppo di risolvere i rapporti con i soggetti che violano le normative di riferimento.

Le società del Gruppo Parmacotto si impegnano ad informare i soggetti terzi con i quali è legata da un rapporto contrattuale sui contenuti dello stesso (intesi come definizione delle caratteristiche dell'attività, delle modalità di erogazione del servizio richiesto e dei tempi di pagamento), nonché sulle conseguenze delle eventuali cause di risoluzione del rapporto.

Il gruppo Parmacotto è consapevole di quanto le tematiche legate al benessere animale siano importanti ed abbiano un ruolo cruciale nel proprio percorso di sostenibilità. È fondamentale quindi che gli animali vengano trattati in modo responsabile ed etico durante tutte le fasi della propria vita.

A tal scopo il gruppo invita i propri fornitori ad un impegno nel rispettare quanto previsto dalla normativa cogente in materia di benessere animale durante tutte le fasi di vita degli animali stessi: nascita, crescita, alimentazione, trasporto e macellazione;

garantendo al contempo la salvaguardia del benessere animale nel rispetto consapevole delle cinque libertà (Farm Animal Welfare Council – FAWC).

I fornitori sono tenuti ad esplicitare, sia all’inizio del rapporto che anche durante lo stesso, le politiche di sostenibilità adottate ed adottande e, qualora richiesti, a fornire i dati a supporto fornendo autorizzazione al gruppo Parmacotto all’inserimento nel proprio bilancio di sostenibilità per quanto concerne la catena del valore. Le relazioni con i soggetti terzi fornitori di beni/servizi sono, inoltre, condotte nella totale assenza di corruzione. Il Gruppo Parmacotto non è interessato a qualunque trattamento preferenziale che non derivi direttamente dall’eccellenza che rappresenta. Pertanto, il personale aziendale dovrà astenersi dall’offrire, promettere o dare, direttamente o indirettamente, valori di qualsiasi tipo, siano essi doni, accordi commerciali, ecc. che possano influenzare una decisione inerente all’attività aziendale o consentire di ottenere un vantaggio commerciale indebito.

9.3.4 RAPPORTI CON LA PUBBLICA AMMINISTRAZIONE E GLI ORGANI DI VIGILANZA

I rapporti con le istituzioni pubbliche, così come quelli con le Autorità di vigilanza sono condotti in ottica collaborativa fornendo le informazioni richieste e relative all’attività aziendale. Le relazioni con la Pubblica Amministrazione sono condotte in modo da non indurre interpretazioni parziali, falsate, ambigue o fuorvianti. In una parola, il criterio della trasparenza e della massima correttezza e chiarezza deve presidiare anche i rapporti con la PA.

Le relazioni con i funzionari della PA sono sempre tenute da un team composto da almeno due persone.

I rappresentanti della PA che siano incaricati di effettuare azioni di verifica presso l’azienda devono ricevere piena cooperazione da parte del personale della società, consentendo libero accesso a dati, informazioni e alla documentazione utile per lo svolgimento delle attività.

Omaggi e atti di cortesia ed ospitalità verso i rappresentanti di governi, pubblici ufficiali e pubblici dipendenti sono consentiti solo quando siano di modico valore, privi di qualsiasi presupposto per l'ottenimento di vantaggio indebito e comunque tali da non compromettere l'integrità del rapporto o la reputazione di un delle parti.

Il Gruppo Parmacotto ha definito regole stringenti sull'utilizzo di contributi e finanziamenti ricevuti da un Ente Pubblico o dall'Unione Europea, vietando, ad esempio, l'utilizzo di queste risorse per scopi diversi da quelli prestabiliti.

I rapporti con le Istituzioni Pubbliche sono volti al presidio degli interessi complessivi aziendali e sono riservati esclusivamente ai soggetti identificati internamente come responsabili delegati a tale funzione. I soggetti responsabili provvedono ad una valutazione preventiva delle azioni da intraprendere che possano comportare un rapporto con la PA, condividendone gli obiettivi con la Dirigenza e, successivamente, monitorando l'attuazione delle stesse.

Il Gruppo Parmacotto si impegna a non erogare contributi, diretti o indiretti o sotto qualsiasi forma a partiti, movimenti, comitati, associazioni o altri organismi di natura politica o sindacale, né a loro rappresentanti.

I destinatari del presente Codice sono liberi di erogare finanziamenti politici, a livello personale, a candidati, partiti o comitati di loro scelta, secondo le modalità ed entro i limiti previsti dalla legge. In nessun caso i soggetti Destinatari saranno rimborsati o compensati per qualsiasi finanziamento politico personale.

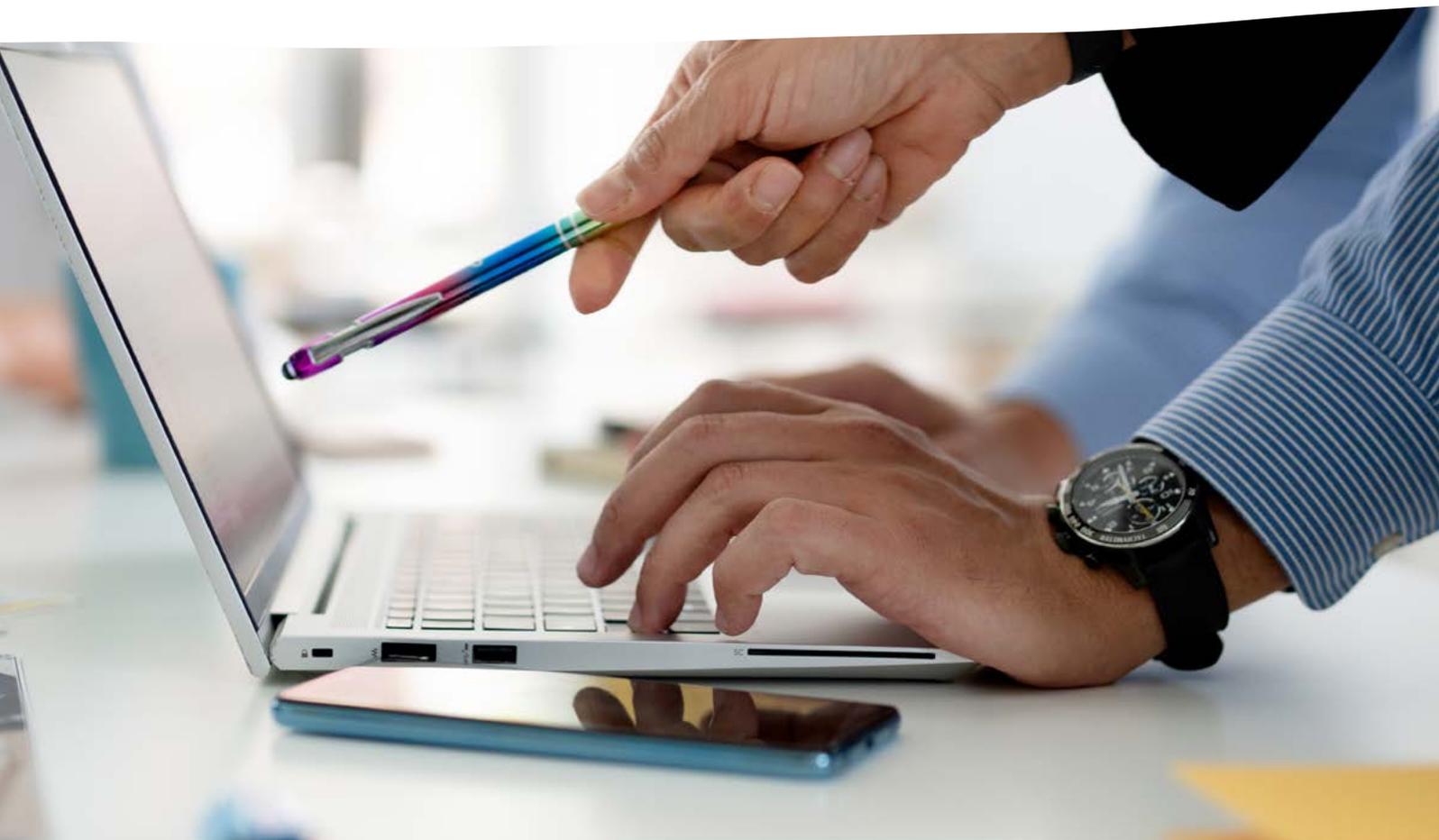
9.3.5 **RAPPORTI CON I MEDIA E PARTECIPAZIONE AD EVENTI VARI**

Nei rapporti con i mass media, l'informazione deve essere veritiera e trasparente.

I rapporti con la stampa ed i media in generale (quali, a titolo esemplificativo, televisione, radio, internet, social, ecc.) sono tenuti principalmente dagli amministratori e dai dirigenti incaricati che per la natura della propria mansione possono essere chiamati istituzionalmente a comunicare con i media.

È fatto divieto a chiunque altro, al di fuori delle cariche sopra individuate, di rilasciare in nome e per conto della Società commenti, dichiarazioni, fornire informazioni, comunicazioni o documenti interni della Società, se non dopo aver espressamente informato l'amministratore delegato.

In ogni caso, chiunque esprima, quand'anche a titolo personale, commenti e dichiarazioni sulla Società avrà cura di specificare che le opinioni espresse sono meramente personali, non riflettono e non vincolano la Società e, in generale, avranno cura di non adottare comportamenti lesivi dell'immagine della Società.



In nessun modo, inoltre, i dipendenti del Gruppo Parmacotto S.p.A. possono offrire pagamenti, regali, o altri vantaggi finalizzati ad influenzare l'attività professionale di funzioni dei mass media, o che possano ragionevolmente essere interpretati come tali.

La partecipazione di dipendenti e collaboratori in qualità di relatori a convegni, seminari o attività di formazione organizzate da soggetti terzi è ammessa compatibilmente allo svolgimento delle mansioni affidate e previa autorizzazione della direzione del personale. In linea di massima, qualora i dipendenti e/o collaboratori fossero relatori, avranno cura di specificare, anche negli eventuali materiali predisposti, che le opinioni espresse sono personali e non riflettono necessariamente la posizione della Società; essi saranno, inoltre, comunque sempre attenti a non assumere impegni o posizioni vincolanti per la Società, al di fuori dei poteri e delle deleghe a ciascuno concessi, e in generale a non adottare comportamenti lesivi dell'immagine della Società.

Qualora la partecipazione preveda una retribuzione (anche come rimborso spese, con l'eccezione della copertura diretta a carico del soggetto organizzatore di eventuali costi di viaggio e alloggio), l'interessato è tenuto a segnalarlo alla direzione del personale che valuterà come destinarla.

9.4 DONI E REGALIE

L'attività quotidiana deve essere svolta in modo da costruire e mantenere relazioni sane, promuovere l'immagine e la reputazione del Gruppo Parmacotto, e commercializzare efficacemente i suoi prodotti.

I dipendenti possono ricevere o offrire omaggi, ospitalità e altri tipi di favori, ma sempre con trasparenza, buona fede e in maniera ragionevole e proporzionata. Non si devono accettare omaggi o ospitalità se ciò può compromettere, anche solo potenzialmente, la capacità di prendere decisioni obiettive nel miglior interesse del Gruppo.

Qualora si ricevano doni e regali non considerabili come forma di normale cortesia, per i quali si ritenga però inopportuno un rifiuto nell'interesse della Società, gli amministratori, i dipendenti e i collaboratori devono consultare i propri responsabili gerarchici per ricevere istruzioni in merito. In caso di dubbio o di situazioni che presentino rilievi di tipo deontologico, occorre richiedere un parere al responsabile del personale.

Doni e regalie in forma di inviti a particolari eventi, conferenze e corsi formativi inerenti l'attività lavorativa dovranno essere preventivamente autorizzati dal proprio superiore od in assenza dal responsabile del personale. In merito a inviti a eventi che, per la sede, la durata, la tipologia, il soggetto invitante, i destinatari o qualsiasi altra ragione, implicino, a parere del superiore gerarchico del soggetto interessato, rilievi di tipo deontologico, soprattutto in riferimento a potenziali conflitti d'interesse, deve essere richiesta l'autorizzazione anche al responsabile del personale della Società.

Gli omaggi o inviti possono essere offerti ai propri clienti e a terzi al solo fine di promozione dell'immagine e del marchio della Società e non possono eccedere le normali pratiche di promozione commerciale né essere utilizzati al solo fine di ottenere agevolazioni o facilitazioni ovvero trattamenti di favore da parte di terzi; il valore degli omaggi dato ai terzi non potrà mai eccedere il limite che il terzo si è posto nel proprio codice etico al fine dell'anticorruzione.

9.5 UTILIZZO DEI BENI AZIENDALI

Tutti gli strumenti forniti dalle società del Gruppo (e cioè le attrezzature, gli applicativi informatici, ecc.) devono essere utilizzati esclusivamente per finalità connesse allo svolgimento delle mansioni attribuite, se non diversamente pattuito.

Gli stessi devono essere utilizzati con diligenza al fine di preservarne il valore da danni o deterioramento derivanti da utilizzi non autorizzati, impropri, fraudolenti ovvero da imperizia e/o negligenza. Quando l'accesso ai dati e agli strumenti elettronici è consentito esclusivamente mediante uso della credenziale per l'autenticazione, la Società, anche nel rispetto della normativa interna in argomento, assicura, per necessità di operatività e di sicurezza del sistema, la disponibilità dei dati o strumenti elettronici.

9.6 COMPORAMENTI NEI LUOGHI DI LAVORO ED ALL'ESTERNO

I destinatari del presente Codice devono improntare la propria condotta, sia nei luoghi di lavoro che all'esterno, ad elevati standard di correttezza e integrità e devono astenersi dal tenere condotte non compatibili con gli incarichi svolti nella Società, che possano compromettere la reputazione e l'immagine della stessa.

In particolare, essi si devono impegnare per tenere, nei luoghi di lavoro, comportamenti improntati alla correttezza ed al massimo rispetto della dignità e della personalità morale di ciascuno, nel pieno rispetto dei valori e dei principi sanciti dal presente Codice Etico.

È vietata qualsiasi forma di discriminazione e qualsiasi atteggiamento lesivo della dignità individuale, in conformità con quanto previsto dal Codice Etico.

Sono, altresì, vietate le molestie in genere ed in particolare le molestie sessuali, nonché tutti quei comportamenti indesiderati a connotazione sessuale espressi in forma fisica, verbale e non verbale che violino la dignità della persona e creino un clima intimidatorio, ostile o umiliante.

L'esercizio di un'attività lavorativa remunerata al di fuori dell'orario di lavoro da parte dei dipendenti deve essere autorizzata dal responsabile del personale della Società preventivamente all'avvio dell'attività o al momento dell'assunzione. Non possono essere svolte attività per le quali norme di legge o di autoregolamentazione prevedano un'incompatibilità con i compiti e le mansioni svolte per una delle società del Gruppo, né comunque attività concorrenziali o in conflitto d'interesse con quelle svolte dalla Società.

I dipendenti che intendano ricoprire cariche sociali all'interno di società, enti, associazioni, sono tenuti ad informare la Società nelle persone dei consiglieri di amministrazione.

9.6.1 **ACCESSO AI LOCALI.**

Come previsto dalla normativa interna vigente, l'accesso ai locali della Società è consentito mediante tessera badge abilitata in ragione della funzione e attività svolta.

L'accesso ai locali è consentito nell'ambito degli orari di lavoro che i dipendenti ed i collaboratori sono tenuti a rispettare, in modo conforme a quanto previsto dalla legge, dalla normativa interna, dal CCNL applicabile ai singoli contratti di lavoro e di prestazione professionale e in relazione al ruolo e alla funzione svolta. Eventuali eccezioni sono normate da disposizioni interne adottate volta per volta. Nessuno può accedere in locali differenti da quelli adibiti alla propria mansione se non, occasionalmente, per specifiche ragioni professionali condivise con la società e da documentare.

Tutti i collaboratori esterni vengono accompagnati da personale interno e sono tenuti alla conoscenza e al rispetto della normativa interna in materia di salute e sicurezza negli ambienti di lavoro e, in generale, adottano comportamenti idonei a prevenire rischi per la salute e la sicurezza propria e dei colleghi negli ambienti di lavoro.



PARMACOTTO

*a Parma li affettiamo fini,
come dal salumiere*

PARMACOTTO

PARMACOTTO

10.

ATTUAZIONE E CONTROLLO DEL CODICE ETICO

10.1 MODALITÀ DI DIFFUSIONE E COMUNICAZIONE

Il Gruppo Parmacotto si impegna a diffondere il Codice Etico, utilizzando gli opportuni mezzi di comunicazione e gli strumenti aziendali, tra cui il sito Internet delle diverse aziende del Gruppo, le riunioni d'informazione, la formazione del personale e l'affissione di una copia cartacea in luoghi aziendali accessibile a tutti i dipendenti.

Tutte le persone devono poter essere in possesso del Codice Etico, conoscerne i contenuti ed osservare quanto è in esso prescritto.

Il Gruppo Parmacotto, anche in base alle indicazioni dell'Organismo di Vigilanza, predispone e attua un piano di formazione permanente volto ad assicurare la conoscenza dei principi e delle norme etiche definite dal presente codice. Le iniziative di formazione sono differenziate, a seconda del ruolo e della responsabilità delle persone; per i neoassunti è previsto un apposito programma formativo, che illustra i contenuti del codice etico di cui è richiesta l'osservanza.

Al personale aziendale, infatti, è richiesta la conoscenza e la comprensione dei principi del presente Codice, nonché delle procedure di riferimento che regolano le funzioni e responsabilità ricoperte.

È fatto obbligo a ciascun lavoratore di:

- Astenersi da comportamenti contrari ai principi etici e alle procedure adottate;
- Collaborare con le Autorità attivamente e pienamente in occasione di sopralluoghi o visite ispettive;
- Rivolgersi ai propri superiori o all'Organismo di Vigilanza in caso di necessità di chiarimento sulle modalità di applicazione delle norme del Codice;

- Selezionare accuratamente i propri collaboratori, nel rispetto delle specifiche procedure adottate ed indirizzandoli all'osservanza dei principi etici, mediante richiesta di conferma di presa visione del Codice Etico;
- Collaborare con le funzioni interne, oltreché con l'Organismo di Vigilanza, nella verifica delle possibili violazioni;
- Riferire tempestivamente ai propri superiori rilevazioni o notizie fornite da stakeholder circa possibili casi di violazione del Codice Etico. Le segnalazioni inerenti a possibili violazioni sono inviate, nel rispetto delle modalità operative fissate dalle procedure specifiche, all'Organismo di Vigilanza.

L'Organismo di Vigilanza e la Direzione aziendale sono a disposizione per ogni delucidazione e chiarimento, in merito al codice etico.

10.2 MODALITÀ DI CONTROLLO.

Il Gruppo Parmacotto promuove la prevenzione e la verifica di ogni condotta illecita o, comunque, contraria al Codice Etico. La società incoraggia i destinatari a riferire tempestivamente qualsiasi condotta di cui vengano a conoscenza in ragione dei propri rapporti con le società del Gruppo.

Chiunque venga a conoscenza, o sia ragionevolmente convinto dell'esistenza di una violazione del presente Codice, di una norma di legge o delle procedure aziendali, ha dunque l'onere di informare immediatamente il Gestore delle segnalazioni.

Segnalazioni di violazioni potranno essere rivolte al Gestore delle segnalazioni ai sensi del D. Lgs. 24/2023, utilizzando i canali di segnalazione interna previsti nella Procedura Whistleblowing.

L'azienda, attraverso l'invito ad un utilizzo consapevole dei propri canali di segnalazione, si propone di prevenire e contrastare comportamenti illeciti o contrari a principi e regole prescritte nel proprio modello organizzativo, codice etico e politiche aziendali. Qualunque sia il canale di comunicazione utilizzato

da chi effettua la segnalazione, la Società si impegna a trattare ogni segnalazione ricevuta con confidenzialità e riservatezza, nell'osservanza delle Procedura Whistleblowing e di ogni legge applicabile.

Il Gruppo Parmacotto non tollera alcuna forma di minaccia, ritorsione o discriminazione –effettiva o tentata – nei confronti dei soggetti coinvolti nelle segnalazioni.

Le segnalazioni a carattere di lamentela personale o che comportano un abuso della procedura per ottenere vantaggi personali non saranno prese in esame. Inoltre, le condotte illecite segnalate devono riguardare situazioni di cui il soggetto sia venuto direttamente a conoscenza.

Il personale che segnali una violazione del presente Codice Etico o trasmetta un'accusa sapendola falsa, non avrà diritto alle tutele previste ai sensi del D. Lgs. 24/2023 e potrà essere soggetto a procedure disciplinari che la Società si riserva di avviare nei confronti di chiunque sollevi intenzionalmente accuse false o irregolari.

La responsabilità di svolgere indagini sulle segnalazioni ricevute ricade sul Gestore delle segnalazioni, che potrà eventualmente ascoltare l'autore della segnalazione, nonché il responsabile della presunta violazione: pertanto, il personale è tenuto a collaborare pienamente alle eventuali indagini interne.



11.

SANZIONI

Per i dipendenti l'osservanza delle norme del Codice Etico e del Modello Organizzativo costituiscono parte essenziale delle proprie obbligazioni contrattuali. Pertanto, la loro violazione costituisce inadempimento delle obbligazioni primarie del rapporto di lavoro o illecito disciplinare e comporta l'adozione di provvedimenti disciplinari proporzionati in relazione alla gravità o recidività o al grado della colpa, nel rispetto della disciplina di cui all'art. 7 dello Statuto dei Lavoratori, con ogni conseguenza di legge, anche in ordine alla conservazione del rapporto di lavoro ed al risarcimento dei danni. Le disposizioni del presente Codice si applicano anche ai prestatori di lavoro temporaneo che sono tenuti a rispettarne i precetti. Le violazioni sono sanzionate con provvedimenti disciplinari adottati nei loro confronti dalle rispettive società di somministrazione del lavoro. Relativamente agli Amministratori ed ai Sindaci, la violazione delle norme del Codice può comportare l'adozione, da parte del Consiglio di Amministrazione stesso, dell'Assemblea dei Soci e del Collegio Sindacale, di provvedimenti proporzionati in relazione alla gravità o recidività o al grado della colpa, sino alla revoca del mandato per giusta causa da proporre all'assemblea dei Soci medesima. La violazione del Codice da parte dei fornitori, collaboratori, consulenti esterni e da altri Destinatari diversi dai soggetti sopra menzionati, viene considerata come fatto grave, tale da determinare, nel caso in cui tale rapporto sia regolato da un contratto, la risoluzione del contratto, nel rispetto della legge e del contratto, e fermo restando il diritto al risarcimento del danno e la possibilità che venga instaurato un giudizio penale nei casi in cui si configuri un'ipotesi di reato.

12.

DISPOSIZIONI FINALI

Il presente codice etico è stato approvato dai Consigli di Amministrazione delle diverse società del Gruppo: il CdA PARMACOTTO S.p.A. lo ha approvato in data 26/06/2024 e il CdA Salumi Boschi Fratelli in data 19/06/2024.

Ogni variazione e/ o integrazione del presente codice etico sarà approvata dal Consiglio di Amministrazione, previa consultazione dell'Organo di Vigilanza, e diffusa tempestivamente ai destinatari tramite formule adeguate.

Approvato in Cda Parmacotto SpA in data 26/06/2024
Approvato in Cda Salumi Boschi Fratelli in data 19/06/2024

